

Document Information

Analyzed document	UNU_MAESTRIA_2023_T_MERCEDES-RICOPA_V1.pdf (D157963354)
Submitted	2/6/2023 5:59:00 PM
Submitted by	Liliana Huaranga Rivera
Submitter email	liliana_huaranga@unu.edu.pe
Similarity	7%
Analysis address	liliana_huaranga.unu@analysis.arkund.com

Sources included in the report

SA	Universidad Nacional de Ucayali / INFORME DE TESIS_POSGRADO_2022_TANIA-MILAGROS.pdf Document INFORME DE TESIS_POSGRADO_2022_TANIA-MILAGROS.pdf (D144358555) Submitted by: pedro_ormeno@unu.edu.pe Receiver: pedro_ormeno.unu@analysis.arkund.com	 2
SA	Universidad Nacional de Ucayali / UNU_MAESTRIA_2022_T_ROSARIO-ARBILDO_1.pdf Document UNU_MAESTRIA_2022_T_ROSARIO-ARBILDO_1.pdf (D130730766) Submitted by: geni_tafur@unu.edu.pe Receiver: geni_tafur.unu@analysis.arkund.com	 1
W	URL: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37318/astete_le.pdf?sequence=1 Fetched: 2/6/2023 6:00:00 PM	 10
W	URL: https://www.revistaespacios.com/a17v38n57/a17v38n57p16.pdf Fetched: 2/6/2023 6:01:00 PM	 2
W	URL: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15814/Camayo_COL.pdf?sequence=1 Fetched: 2/6/2023 6:00:00 PM	 3
W	URL: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69922/Saavedra%20CLA-SD.pdf?sequence=1 Fetched: 2/6/2023 6:02:00 PM	 2
SA	Universidad Nacional de Ucayali / UNU_MAESTRIA_2022_T_NORA-MOZOMBITE_1.pdf Document UNU_MAESTRIA_2022_T_NORA-MOZOMBITE_1.pdf (D130693684) Submitted by: geni_tafur@unu.edu.pe Receiver: geni_tafur.unu@analysis.arkund.com	 2
SA	Universidad Nacional de Ucayali / UNU_MAESTRIA_2022_T_LIBIA-VELA_1.pdf Document UNU_MAESTRIA_2022_T_LIBIA-VELA_1.pdf (D130721572) Submitted by: geni_tafur@unu.edu.pe Receiver: geni_tafur.unu@analysis.arkund.com	 1
W	URL: https://doi.org/10.33386/593dp.2021.2-2.594 Fetched: 2/6/2023 5:59:00 PM	 1
W	URL: https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/1986/TM%20CE-Ge%203701%20Z1%20-%2... Fetched: 2/6/2023 6:02:00 PM	 1
SA	Universidad Nacional de Ucayali / TESIS 2022_POSGRADO_ELVIS D, RIOS SALGADO_V2.pdf Document TESIS 2022_POSGRADO_ELVIS D, RIOS SALGADO_V2.pdf (D140340142) Submitted by: jessenia_choysanchez@unu.edu.pe Receiver: jessenia_choysanchez.unu@analysis.arkund.com	 1

Entire Document

TESIS PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO
DE MAESTRA EN EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN
MERCEDES RICOPA PACAYA PUCALLPA – PERÚ 2022

ii DEDICATORIA

En primer lugar a Dios, por

permitirme llegar hasta esta instancia académica-profesional; a mis padres, quienes a través de principios responsables y respetuosos me formaron como profesional; a mi familia, por el ánimo en todo momento.

iii AGRADECIMIENTO Un agradecimiento especial a todos los docentes encargados de cada curso de maestría, su amplio manejo de herramientas y estrategias profesionales nos permitieron soluciones efectivas ante posibles problemáticas. Agradezco a la Universidad Nacional de Ucayali, específicamente a la Escuela de Posgrado por su oportuna atención a la exigencia académica en la región ucayalina. A mis colegas con quienes he compartido ideas y experiencias en el curso de maestría, conociendo así las diferentes realidades y poder accionar frente a ellas. A la familia educativa de la institución Yarinacocha, por la facilidad de recursos y seguimiento en el desarrollo de

63%

MATCHING BLOCK 1/26

SA

INFORME DE TESIS_POSGRADO_2022_TANIA-MILAGROS.pdf
(D144358555)

la investigación. iv RESUMEN El presente estudio tuvo como principal objetivo determinar la relación que existe entre liderazgo directivo y cultura organizacional en la

percepción de los padres de familia: Institución educativa N° 65099-Yarinacocha, Ucayali, 2022; de esta manera se plasmó un desarrollo metodológico de tipo básica, con un diseño no experimental transeccional y correlacional, la población fue de 215 padres de familia, de los que 139 formaron parte de la muestra y pudieron desarrollar encuestas con sus respectivos cuestionarios, concluyendo

100%

MATCHING BLOCK 2/26

SA

UNU_MAESTRIA_2022_T_ROSARIO-ARBILDO_1.pdf
(D130730766)

que existe relación positiva y significativa entre liderazgo directivo y

cultura organizacional en la percepción de los padres de familia:

Institución educativa N° 65099-Yarinacocha,
Ucayali, 2022,

ya que

el resultado 0.241 indica una correlación positiva baja y

el valor Sig.= 0.036 ≤ 0.05 indica que

el resultado

fue

significativo.

Palabras

clave:

liderazgo directivo,

cultura organizacional, padres de familia.

v

ABSTRACT The

main objective of this study was to determine the relationship between

managerial leadership and

organizational culture in the perception of

parents: Educational Institution

No. 65099-Yarinacocha, Ucayali, 2022; In this way,

a basic methodological development was reflected, with a non-experimental transeccional and correlational design,

the population was 215 parents, of which 139 were part of the sample and were able to develop surveys with

their respective questionnaires,

concluding that there is a

positive and significant relationship between

managerial leadership and organizational culture in the perception of parents:

Educational Institution No. 65099-Yarinacocha, Ucayali, 2022,

since

the result 0.241 indicates a low positive correlation and the value Sig.= 0.036 ≤ 0.05 indicates that the result was significant.

Keywords:

executive leadership,

organizational culture, parents.

vi INTRODUCCIÓN Dentro del desarrollo educativo, tiene mucha influencia el manejo estructural, en donde están inmersos directivos, coordinadores y educadores; este estudio permite dar un alcance de qué tan bueno se da lo mencionado, desde la perspectiva de los padres de familia, quienes cumplen un rol decisivo en este tipo de criterio. Es así que nos orientamos hacia las capacidades de toma de decisiones para con roles y responsabilidades dentro de la institución, además de su seguimiento individual y continuo hacia los docentes, es decir una buena capacidad de liderazgo. También, hacia la organización en relación con los enfoques culturales, con un equilibrio social y una maduración académica institucional, es decir, una estructuración eficiente. Con tal propósito, este informe final de tesis se ha organizado de la manera que se precisa: Capítulo I: El problema de investigación, que considera la descripción y formulación del problema, la justificación, viabilidad y limitaciones de la investigación y la teleología e hipótesis de esta. Capítulo II: Marco teórico, en el que se desarrolla los enfoques que orientan el estudio, así también se consideran los estudios previos y los conceptos que son esenciales para la comprensión de estudio. Capítulo III: Marco metodológico, en el que se precisa cómo se desarrolló la investigación, el tipo y diseño del estudio, la población con la que se trabajó, la técnica e instrumentos empleados y cómo se trataron los datos obtenidos.

vii Capítulo IV: Resultados, en el que se presenta, tanto en lo descriptivo como en lo inferencial, los hallazgos obtenidos, en función de los datos que se han recolectado. Capítulo V: Discusión, apartado en el que se analiza de modo crítico los resultados del estudio, en relación con estudios previos y a la luz de los enfoques que guían la investigación. Conclusiones y sugerencias, segmentos del estudio en el que se concreta y comunica los aportes del estudio y las consideraciones a tomar en cuenta para futuras investigaciones.

viii

ÍNDICE Pág.

DEDICATORIA	ii	AGRADECIMIENTO	iv
.....	iii	RESUMEN.....	iv
.....	v	INTRODUCCIÓN	vi
ÍNDICE	viii	ÍNDICE DE TABLAS	viii
.....	xi	ÍNDICE DE FIGURAS	xii
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN			
del problema	1 1.1. Descripción		
Problema general	1 1.2. Formulación del problema	2 1.2.1.	
Objetivo general y objetivos específicos	2 1.2.2. Problemas específicos	2 1.3.	
Objetivo general	3 1.3.1.		
Hipótesis y/o sistema de hipótesis	3 1.3.2. Objetivos específicos	3 1.4.	
3 1.4.2.	3 1.4.1. Hipótesis general		
Hipótesis específicas	3 1.5.		
Variables	4		
ix 1.6. Justificación e importancia	7 1.7.		
Viabilidad.....	7 1.8. Limitaciones	8	
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO			
Internacionales	9 2.1. Antecedentes	9 2.1.1.	
Bases teóricas	9 2.1.2. Nacionales	11 2.2.	
Liderazgo directivo transformacional	13 2.2.1.		
Definiciones conceptuales	13 2.2.2. Cultura organizacional	15 2.3.	
.....	17 2.4. Bases epistémicas		
.....	18		
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA			
Tipo de investigación	21 3.1.		
Diseño y esquema de la investigación	21 3.2.		
de recolección de datos	21 3.3. Población y muestra	22 3.4. Instrumentos	
.....	23 3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos	24	
CAPÍTULO IV: RESULTADOS			
.....	36	CAPITULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS	
.....	36	39	
.....	40	SUGERENCIAS	
x REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	41		
ANEXOS	46		
Anexo 1. Matriz de consistencia	47	Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos	
.....	48		
Anexo 3. Base de datos	52		
xi ÍNDICE DE TABLAS			
Pág.			
Tabla 1. Resultados obtenidos para la variable Liderazgo			

directivo

y dimensiones 25 Tabla 2. Resultados obtenidos para la variable Cultura organizacional y dimensiones 27

Tabla 3.

Aplicación de pruebas de

normalidad: Kolmogorov-Smirnov 28 Tabla 4. Aplicación de pruebas de correlación: Rho de Spearman 29

Tabla 5.

Aplicación de

pruebas

de normalidad: Kolmogorov-Smirnov 30 Tabla 6. Aplicación de pruebas de correlación: Rho de Spearman 31

Tabla 7. Aplicación de pruebas de normalidad: Kolmogorov-Smirnov 32 Tabla 8. Aplicación de

pruebas de correlación: Rho de Spearman 33

Tabla 9. Aplicación de pruebas de normalidad: Kolmogorov-Smirnov 34 Tabla 10. Aplicación de pruebas de correlación:

Rho de Spearman 35

xii ÍNDICE DE FIGURAS

Pág. Figura 1. Resultados obtenidos para la variable

Liderazgo directivo y dimensiones 25 Figura 2. Resultados

obtenidos para la

variable

Cultura organizacional

y dimensiones 27

1

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 1.1. Descripción del problema La educación básica regular, en todos sus niveles, requiere de directivos que reflejen en su actuar un liderazgo que favorezca los procesos pedagógicos que se emprenden con el fin de educar al estudiante en un marco de calidad; sobre todo, en la educación primaria, nivel en el que se consolida las competencias logradas en la educación inicial y se forjan las bases para la educación secundaria. Sin embargo, según un estudio realizado en una localidad mexicana, resulta complejo desarrollar el liderazgo que se requiere en las escuelas, considerando que hay diversidad de intereses y necesidades entre los docentes y los padres de familia, constituyéndose en un desafío importante, pero pertinente, confluir a todos en la consecución de objetivos institucionales, lo que se refleja en los procesos educacionales observados; es decir, hay falencias en la cultura organizacional (Estrada y Villarreal, 2018). En Ecuador, una investigación realizada en una institución educativa de una parroquia de este país da cuenta de cuán complejo es el ejercicio del liderazgo directivo, pues los problemas de clima laboral o de desempeño en los procesos de enseñanza-aprendizaje evidencian deficiencias en la cultura organizacional, la que no puede ser implementada con efectividad, distorsionando las labores institucionales y retrasando el logro de la teleología (Del Salto et al., 2019). En Perú, también se evidencia este tipo de falencias, puesto que, aun con el trabajo de monitoreo y acompañamiento que realiza el directivo, el desempeño no ha mejorado en algunas entidades educativas de Lima, considerando que el

2 clima de trabajo tampoco es el mejor y las carencias de recursos son notables (Ruiz et al., 2022). En Pucallpa, las instituciones educativas suelen presentar problemas de cultura organizacional, debido a las falencias de liderazgo directivo, pues estos se cargan con las labores y, puesto que hay falencias en la ascendencia, los docentes no disponen de tiempos para dedicarlos, fuera de clases, a las tareas institucionales de naturaleza diferente de la enseñanza (Ttito et al., 2021). 1.2.

Formulación del problema 1.2.1. Problema general ¿Qué relación existe entre liderazgo directivo y

cultura organizacional en la percepción de los padres de familia: Institución educativa N° 65099-Yarinacocha, Ucayali, 2022? 1.2.2.

Problemas específicos – ¿Qué relación existe entre

liderazgo directivo y la dimensión trabajo en equipo en la percepción de los padres de familia: Institución educativa N° 65099-

Yarinacocha, Ucayali, 2022? – ¿Qué relación existe entre liderazgo directivo y la dimensión

motivación y satisfacción personal en la percepción de los padres de familia: Institución educativa N° 65099-Yarinacocha, Ucayali,

2022? – ¿Qué relación existe entre

liderazgo directivo y la dimensión

actitud y organización hacia el cambio en la percepción de los padres de familia:

Institución educativa N° 65099-Yarinacocha,

Ucayali, 2022?

3 1.3.

Objetivo

general y objetivos específicos 1.3.1.

Objetivo

general Determinar la relación

que existe entre

liderazgo directivo y

cultura organizacional en la percepción de los padres de familia: Institución educativa N° 65099-Yarinacocha, Ucayali, 2022. 1.3.2.

Objetivos específicos – Determinar la relación

que existe entre

liderazgo directivo y la

dimensión trabajo en equipo en la percepción de los padres de familia: Institución educativa N° 65099-Yarinacocha, Ucayali, 2022. –

Determinar la relación que existe entre

liderazgo directivo y la dimensión motivación y satisfacción personal en la percepción de los padres de familia: Institución educativa N° 65099-Yarinacocha, Ucayali, 2022. – Determinar la relación que existe entre liderazgo directivo y la dimensión actitud y organización hacia el cambio en la percepción de los padres de familia: Institución educativa N° 65099-Yarinacocha, Ucayali, 2022. 1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis 1.4.1. Hipótesis general Existe relación positiva y significativa entre liderazgo directivo y cultura organizacional en la percepción de los padres de familia: Institución educativa N° 65099-Yarinacocha, Ucayali, 2022. 1.4.2. Hipótesis específicas – Existe relación positiva y significativa liderazgo directivo y la dimensión trabajo en equipo en la percepción de los padres de familia: Institución educativa N° 65099-Yarinacocha, Ucayali, 2022. 4 – Existe relación positiva y significativa entre liderazgo directivo y la dimensión motivación y satisfacción personal en la percepción de los padres de familia: Institución educativa N° 65099-Yarinacocha, Ucayali, 2022. – Existe relación positiva y significativa entre liderazgo directivo y la dimensión actitud y organización hacia el cambio en la percepción de los padres de familia: Institución educativa N° 65099-Yarinacocha, Ucayali, 2022. 1.5. Variables Las variables en estudio son las siguientes: Variable 1: Liderazgo directivo transformacional Dimensiones: Influencia idealizada Motivación inspiracional Estimulación intelectual Consideración individual Variable 2:

100%	MATCHING BLOCK 3/26	W
Cultura organizacional Dimensiones: Trabajo en equipo Motivación y satisfacción personal Actitud y organización hacia el cambio 5		

Operacionalización de las variables Variables Definición conceptual Definición operacional Dimensiones Indicadores Escala de medición Liderazgo directivo transformacional López-Zapata et al. (2017), define esta variable como aquel liderazgo en que el líder “

97%	MATCHING BLOCK 4/26	W
motiva a sus seguidores al logro de un resultado más allá del esperado, inspira confianza, lealtad y admiración por parte de sus seguidores para que estos subordinen sus intereses individuales a los del grupo, gracias a que se enfoca en las cualidades intangibles como la visión, los valores compartidos y las ideas que motivan al cambio” (

p. 17). Esta variable será medida a través de un cuestionario en función de las dimensiones: Influencia idealizada, Motivación inspiracional, Estimulación intelectual y Consideración individual.

100%	MATCHING BLOCK 5/26	W
Influencia idealizada - Muestra admiración y respeto - Empeña confianza - Demuestra un autoconocimiento - Propicia los valores - Promueve la comunicación		

Ordinal:

97%	MATCHING BLOCK 6/26	W
Bueno Regular Malo Motivación inspiracional - Genera motivación a su equipo docente - Propicia una visión con optimismo a su equipo docente - Demuestra sensibilidad en las necesidades - Establece buenas relaciones - Genera la participación de sus docentes Estimulación intelectual - Fomenta la creatividad en sus docentes - Genera proyectos de mejora - Gestiona los recursos básicos - Socializa sus conocimientos - Muestra responsabilidad Consideración individual - Demuestra tolerancia - Delega funciones - Propicia reconocimiento de sus docentes - Demuestra fortaleza - Promueve seguimientos, monitoreo y retroalimentación		

Cultura organizacional Lunenburg (citado por Saavedra, 2021) refiere que “

100%	MATCHING BLOCK 7/26	W
es la agrupación de valores, creencias y normas que comparten los colaboradores de una organización,		

Esta variable será medida a través de un cuestionario en función de las dimensiones: Trabajo en equipo, Motivación y satisfacción personal, Actitud y Trabajo en equipo - Identidad de los miembros - Énfasis en el grupo Ordinal: Bueno Regular Malo Motivación y satisfacción personal - Enfoque hacia las personas - Integración en unidades - Control - Invitación y aceptación al riesgo - Recompensa
6

100% **MATCHING BLOCK 8/26** **W**

ayudando a que los colaboradores piensen, sientan y se comporten" (

p. 7). organización hacia el cambio.

100% **MATCHING BLOCK 9/26** **W**

Actitud y organización hacia el cambio - Tolerancia al conflicto - Orientación hacia los resultados - Enfoque hacia un sistema abierto - Atención a los detalles - Agresividad - Estabilidad

Nota. Elaboración propia
7 1.6.

95% **MATCHING BLOCK 10/26** **SA** UNU_MAESTRIA_2022_T_NORA-MOZOMBITE_1.pdf (D130693684)

Justificación e importancia Esta investigación se realiza debido a que responde de manera directa a la problemática hallada, con respecto de ambas variables, lo que permitió, según su aporte práctico, con la toma de decisiones, respecto

del liderazgo directivo transformacional y cultura organizacional en los participantes.

100% **MATCHING BLOCK 11/26** **SA** UNU_MAESTRIA_2022_T_NORA-MOZOMBITE_1.pdf (D130693684)

Además, el presente estudio permitió, mediante la indagación, la consideración y actualización de fuentes u otros estudios en relación con las variables, la actualización de teorías y estudios desarrollados acerca del tema de investigación. También, esta investigación contribuyó con la contextualización de los instrumentos que se apliquen en el momento preciso, dado que pueden ser empleados en otras realidades en las que se estudie los temas que se desarrollarán en esta investigación. Los beneficiarios directos fueron los

participantes del estudio;
esto debido a que mediante la difusión de los resultados pudieron conocer la situación actual del liderazgo directivo transformacional y cultura organizacional, de modo que trabajen en aquellos aspectos en los que evidencien dificultades. 1.7. Viabilidad El desarrollo de esta investigación fue viable debido a que se cuenta con los medios financieros para asumirla, así también con la preparación en cuanto a las variables a abordar por parte del investigador, así como el asesoramiento continuo necesario.
8 1.8.

86% **MATCHING BLOCK 12/26** **SA** UNU_MAESTRIA_2022_T_LIBIA-VELA_1.pdf (D130721572)

Limitaciones La única posible limitación pudo ser la renuencia de las unidades muestrales de participar de la investigación,

así también, factores climatológicos que son característicos de la región; en tal caso, dentro de los periodos ejecutados no se dieron, permitiendo un desarrollo con total normalidad.
9 CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO 2.1. Antecedentes 2.1.1. Internacionales Andrade y Ureta (2021) tuvieron como finalidad realizar de talleres basados en cultura organizacional para fortalecer las relaciones interpersonales en su sede de estudio, investigación de enfoque cualitativo, que utilizó el análisis documental, encuestas, entrevistas y sesiones de grupo como técnicas de recolección de información, concluyendo

100% **MATCHING BLOCK 13/26** **W**

que "la cultura organizacional influye en lo social e institucional, por eso creemos necesario desarrollar estrategias que sean consideradas como eje fundamental dentro de la cultura de LIGGUA" (

p. 35). Rossi y Rossi (2021), en su artículo tomando en cuenta el liderazgo directivo como un modelo de construcción, como finalidad se debe ajustar un modelo organizacional a un tipo de liderazgo directivo, por lo que la metodología fue de tipo cuantitativa, con una población muestral de 206 docentes a quienes se les plasmaron modelos de medida, concluyendo que al mejorar estratégicamente o replantear un modelo de liderazgo permite una constante evolución del modelo pedagógico institucional, de modo que se afianza una organización gracias a la motivación hacia sus colaboradores, además de modelar y consolidar el liderazgo mostrado en la institución. Moreno (2020), estudio la incidencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral, con el objetivo de identificar la influencia de una variable con la otra, la metodología utilizada fue cuantitativa, concluyendo que

10 "La cultura organizacional

ha permitido desarrollarse con el paso del tiempo con gran participación llegando así a cumplir con los requerimientos de todos; pero es importante que para incrementar sus indicadores de eficiencia ingrese a un proceso de cambio, tiene una estructura jerárquica vertical, donde solo algunos pueden tomar decisiones, generando un liderazgo coercitivo, autoritario y con débiles canales de comunicación; siendo este el factor principal por el cual los trabajadores no tienen buen desempeño laboral con bajo nivel de empoderamiento y compromiso en su trabajo." (

p. 85) Rueda (2020), en su estudio direccionado al liderazgo y la cultura institucional, tuvo como objetivo conocer la incidencia del liderazgo directivo en la cultura institucional, la metodología fue cuantitativa, aplicándose encuestas a la totalidad de individuos, por lo que se concluye "

el liderazgo existe y se ejerce desde las relaciones con otros, por ello el desarrollo de la presente investigación tuvo una profunda trascendencia e importancia que permitió a los investigadores entender cómo son percibidas como líderes y conocerse en el ejercicio del liderazgo a través de la percepción de sus colaboradores." (

p. 175) Ortega (2020) tuvo como finalidad identificar la relación entre las orientaciones de cultura organizacional con las orientaciones del clima organizacional en su sede de estudio, cuya muestra estuvo compuesta por 113 docentes, concluyendo que "se evidenció que en la muestra poblacional existe

11 una relación entre las orientaciones de cultura y clima organizacional en los colegios participantes" (p. 12). Bravo (2019) tuvo como propósito analizar la cultura organizacional de su relación con las condiciones para la mejora escolar en su sede de estudio,

investigación cuantitativa, de tipo descriptivo transeccional, cuya población estuvo conformada por 40 docentes, concluyendo que "el Instituto O'Higgins posee una percepción de cultura y mejora más positiva a diferencia del Colegio San Ignacio que tiene un desarrollo medio o débil de la cultura Organizacional y Mejora Educativa" (p. 6). 2.1.2. Nacionales Mantilla (2021), busca la interacción de la cultura organizacional y el clima organizacional, con el objetivo de establecer la relación entre las variables mencionadas, la metodología fue aplicada, con un enfoque cuantitativo, con un diseño correlacional, la muestra estuvo conformada por 100 individuos, los que desarrollaron encuestas con sus respectivos cuestionarios, permitiendo concluir

que "hay correlación entre las variables, por tanto se puede afirmar que sí existe relación significativa entre la cultura organizacional y la percepción del clima organizacional en el personal administrativo nombrado de la institución." (

p. 98)

es decir, el tipo de cultura organizacional al tener relación con la percepción del clima organizacional de los participantes influye significativamente en su comportamiento y motivación

12

Saavedra (2021) tuvo como finalidad proponer un modelo de liderazgo para mejorar la cultura organizacional en una institución educativa, investigación de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, cuya población muestral estuvo conformada por 34 docentes, concluyendo

que "la percepción de la cultura actual de los docentes de nivel primario en dicha institución educativa fue la jerarquizada mientras que la cultura deseada fue la cultura tipo clan" (

p. 6). Astete (2018) tuvo como finalidad determinar si los estilos de liderazgo se relacionan con la cultura organizacional en una institución educativa,

para lo cual trabajó una investigación de diseño

no experimental correlacional descriptiva, cuya muestra estuvo conformada por 93

integrantes, a quienes aplicó la encuesta como técnica de recolección de datos, concluyendo que

existe correlación entre los estilos de liderazgo (autocrático, democrático y liberal) y la cultura organizacional en su sede de estudio.

Barboza (2018) tuvo

como finalidad determinar el nivel de correlación entre la cultura organizacional y el desempeño docente en una institución educativa,

investigación de tipo descriptivo correlacional, cuya muestra estuvo compuesta por 24 participantes, a quienes aplicó una escala como instrumento de recolección de datos, concluyendo

que "existe una correlación fuerte entre la variable cultura organizacional y la variable desempeño docente, de acuerdo al resultado el coeficiente de correlación de Pearson es $R = 0,841$ con nivel de significancia $p = 0,000$ " (

p. 9). Zárate (2018) tuvo como finalidad

determinar la relación el liderazgo directivo y la calidad del desempeño docente en una institución educativa,

13 investigación de enfoque cuantitativo, de tipo sustantiva y de diseño descriptivo correlacional, cuya muestra estuvo compuesta por 177 participantes, a quienes aplicó la encuesta como técnica de recolección de información, concluyendo

que "el liderazgo directivo se relaciona significativamente con la calidad del desempeño docente en las instituciones educativas privadas de nivel primaria de Vitarte-Lima, el año 2015" (

p. 13). Camayo (2017) tuvo como finalidad

determinar la influencia del liderazgo transformacional en la gestión directiva en instituciones educativas de una red educativa en Lima, investigación de método hipotético-deductivo, de enfoque cuantitativo, de diseño descriptivo correlacional, cuya muestra estuvo conformada por 100 docentes, a quienes aplicó la encuesta como técnica de recolección, concluyendo que existe una influencia positiva del liderazgo transformacional en la gestión directiva de las instituciones educativas de su muestra, exactamente influye en un 76.5% en esta última, esto debido a las percepciones mayoritariamente negativas respecto a ambas variables por más de la mitad de los participantes. 2.2. Bases teóricas 2.2.1. Liderazgo directivo transformacional 2.2.1.1. Definición Para poder definir esta variable dentro del contexto educacional, mencionamos a Saavedra (2021), quien la entiende como la influencia de un miembro en particular, en este caso el director, hacia los demás individuos cual sea su contexto, es decir los docentes de todas las áreas educativas, con la finalidad de generar en ellos una disposición para un avance institucional con mejorías en las metas previstas. Por su parte López et al. (2017), define esta variable como aquel que "motiva a sus seguidores al logro de un resultado más allá del esperado, inspira confianza, lealtad y admiración por parte de sus seguidores para que estos subordinen sus intereses individuales a los del grupo, gracias a que se enfoca en las cualidades intangibles como la visión, los valores compartidos y las ideas que motivan al cambio" (p. 17). En tanto, Sierra (2016) plantea: " un líder educativo es quien es capaz de influir en estudiantes, docentes, administrativos, en general, en la comunidad educativa, en la cual pueden estar los grupos de interés, entre ellos los padres de familia de una organización académica, con el propósito de lograr objetivos de la institución fundamentados en su filosofía y poder generar valor diferenciador en sus programas de formación que oferta." (p. 119) Finalmente mencionamos a Vázquez, Bernal, y Liesa (2014), quienes la entienden como aquella función o habilidad de gestionar con actitudes orientadoras a un grupo de individuos compartiendo características de responsabilidad y superación. 2.2.1.3. Dimensiones de la variable comprensión lectora Según lo propuesto por Camayo (2017), se consideran las siguientes dimensiones del liderazgo directivo transformacional: 15 - Influencia idealizada: Esta dimensión considera la capacidad que tiene el líder

78%

MATCHING BLOCK 14/26

W

para generar confianza, credibilidad y lograr que otros individuos se sientan identificados con sus valores, creencias, ideales y propósitos, sin embargo, esto depende de la seguridad y autoconfianza que posee el

mismo (López- Zapata et al., 2017). - Motivación inspiracional: Esta dimensión está relacionada con la capacidad de comunicar la visión que tiene el líder y lograr que otros individuos se entusiasmen con alcanzarla, lograr que la organización comparta la visión permitirá que se unifiquen esfuerzos y propósitos en el logro de los objetivos (López-Zapata et al., 2017). - Estimulación intelectual: Esta dimensión está relacionada con la capacidad del líder de lograr que los individuos que componen su organización cuestionen conceptos y creencias y, través del razonamiento, la imaginación y la capacidad de resolución de problemas, aporten con soluciones innovadoras y novedosas (López-Zapata et al., 2017). - Consideración individual: Esta dimensión comprende la capacidad del líder de identificar las necesidades individuales de cada uno de los miembros de su organización, así también, de comprender que cada miembro es único, por lo que las necesidades serán diferentes entre ellos, siendo la finalidad de este comportamiento el desarrollo de las habilidades de cada uno de sus miembros (López-Zapata et al., 2017). 2.2.2. Cultura organizacional 2.2.2.1. Definición Deal y Kennedy (citados por Astete, 2018), definen la cultura organizacional como "conducta convencional de una sociedad que comparte una serie de 16 valores y creencias particulares y, éstos a su vez, influyen en todas sus acciones" (p. 32). Así también, Lunenburg (citado por Saavedra, 2021) refiere que " es la agrupación de valores, creencias y normas que comparten los colaboradores de una organización, ayudando a que los colaboradores piensen, sientan y se comporten" (p. 7). Mientras que Moreno (2020), la define como aquel " conjunto de valores, costumbres, rituales, creencias y estereotipos que tiene las personas dependiendo de su lugar de nacimiento lo cual es transmitido por generaciones, por lo cual la cultura siempre ha existido desde que hubo sociedad." (p. 26) 2.2.2.3. Dimensiones Se consideran las dimensiones propuestas por Astete (2018): - Trabajo en equipo: Esta dimensión considera la cualidad de la organización de propiciar " el intercambio de experiencias, habilidades y fomenta el aprendizaje de nuevas funciones, van más allá de la individualidad, desarrolla la creatividad, y optimiza las aptitudes de adaptación al cambio" (Astete, 2018, p. 32). - Motivación y satisfacción personal: Esta dimensión considera la cualidad de la organización de reconocer y retribuir "el aporte individual a la organización que cada trabajador ha realizado, donde este aporte está dado por todo aquello que recibe como consecuencia de la eficiencia y contribución que este ha tenido en la entidad" (Astete, 2018, p. 34). - Actitud y organización hacia el cambio: Esta dimensión comprende la predisposición que tiene el miembro de la organización a los cambios que esta

17 enfrente, es decir, la actitud con la que enfrenta los cambios en los objetivos y actividades que realiza la institución (Astete, 2018).

2.3. Definiciones conceptuales Las definiciones conceptuales son las siguientes: - Liderazgo: Situación de superioridad en que se halla una institución u organización, un producto o un sector económico, dentro de su ámbito (DRAE, 2022). - Líder: Persona o entidad que va a la cabeza entre los de su clase, especialmente en una competición deportiva (DRAE, 2022). - Cultura: Conjunto de conocimientos que permite a alguien desarrollar su juicio crítico (DRAE, 2022). -

Organización: Asociación de personas regulada por un conjunto de normas en función de determinados fines (DRAE, 2022). - Motivación: Conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona (DRAE, 2022). - Satisfacción: Razón, acción o modo con que se sosiega y responde enteramente a una queja, sentimiento o razón contraria (DRAE, 2022). - Eficiencia: Capacidad de lograr los resultados deseados con el mínimo posible de recursos (DRAE, 2022). - Actitud: Disposición de ánimo manifestada de algún modo (DRAE, 2022). - Institución: Organismo que desempeña una función de interés público, especialmente benéfico o docente (DRAE, 2022). - Visión: Conjunto de ideas generales, algunas de ellas abstractas que proveen el marco de referencia de lo que una empresa es y quiere ser en el futuro (Becas Santander, 2022).

18 2.4. Bases epistémicas - Teoría de rasgos de personalidad Zárate (2018) acerca de esta teoría refiere que un rasgo es una cualidad o característica distintiva de la personalidad. Según esta teoría, el líder posee rasgos específicos de personalidad que lo distinguen de las demás personas, es decir, tiene características de personalidad que le permiten influir en el comportamiento de sus semejantes.

Entre los rasgos característicos de personalidad que definen el líder, se consideran los siguientes: a.

Rasgos físicos: energía, apariencia personal, estatura y peso. b. Rasgos intelectuales: adaptabilidad, combatividad, entusiasmo y autoestima.

c.

Rasgos sociales: cooperación, habilidades interpersonales y habilidad administrativa. d. Rasgos relacionados con el trabajo: interés en la realización, persistencia e iniciativa. En resumen, el líder debe inspirar confianza, ser inteligente, perceptivo y tener decisión para liderar con éxito. No obstante, las teorías de rasgos recibieron las críticas siguientes:

a.

Las teorías de rasgos no ponderan la importancia relativa de cada una de las diversas características y rasgos de personalidad que destacan los aspectos del liderazgo; como no todos los rasgos tienen la misma importancia en la definición de un líder, algunos deberían ponderarse más que otros.

19

b.

Las teorías de rasgos olvidan la influencia y reacción de los subordinados. La pregunta que debe formularse es: ¿Un individuo puede ser líder de cualquier tipo de subordinado o de grupo social? c. Dichas teorías no distinguen entre los rasgos pertinentes para lograr cierto tipo de objetivos. En algunos casos, ciertos rasgos de la personalidad son más importante que otros: una misión militar en guerra exige rasgos de liderazgo diferentes de los exigidos por una misión religiosa o filantrópica. d. Las teorías de rasgos ignoran por completo la situación en que el liderazgo es efectivo. En una empresa se presentan situaciones que exigen diversas características de los líderes. Una situación de emergencia requiere cierto comportamiento del líder; una situación de estabilidad y calma requiere otras características.

e.

Desde este punto de vista simplista, un individuo dotado de rasgos de liderazgo será líder siempre y en cualquier situación, lo cual no ocurre en la realidad. Un individuo puede ser líder indiscutible en la sección donde trabaja, pero quizá sea el último en opinar en el hogar. -

Teoría del desarrollo organizacional Según Suárez et al. (2020), esta teoría resalta la inclusión no solo del aspecto humano de las organizaciones, sino la importancia de este como reflejo al exterior de la misma y obtener éxito al implementar cualquier cambio en la organización. Considera que la cultura organizacional está estrechamente relacionada con el desarrollo organizacional y para realizar una gestión del cambio exitoso. Así también, Taylor (citado por Ortiz-Gutierrez et al., 2021) indica que esta teoría plantea que el trabajador, no debería tener un sentido de pertenencia, a lo largo de su labor en la empresa, sino solamente se debía tener en cuenta 20 el desarrollo de las actividades realizadas por dicho empleado, por ello el trato y comunicación que se brindara, entre empleados y gerente al mando, debía ser rígido e innato para tener un desempeño laboral eficiente, y así poder llevar a cabo una concentración y disciplina adecuada, lo cual no podría generar ninguna discusión o problema interno para la operación de la empresa.

21 CAPÍTULO III: METODOLOGÍA 3.1. Tipo de investigación En función de lo que Escudero y Cortez (2018), esta investigación corresponde al tipo básica, debido a que su propósito fundamental fue la búsqueda de nuevos conocimientos o modificar los que actualmente existen incrementándolos. 3.2. Diseño y esquema de la investigación Considerando el diseño; como un plan o estrategia para obtener la información, el diseño de investigación fue no experimental, debido a que no manipuló variable alguna para modificar su comportamiento, así también,

fue transeccional correlacional, ya que, según Escudero y Cortez (2018), "estos diseños describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variable en un momento determinado.

A veces, únicamente en términos correlacionales." (p. 157):

Donde: M: Muestra

V1: Variable Liderazgo directivo transformacional V2: Variable Cultura organizacional

22 3.3.

Población y muestra La población estuvo conformada por el total de padres de familia de la institución educativa N° 65099-Yarinacocha, cuya cantidad es igual a 215.

La muestra, obtenida a través del muestreo probabilístico fue de 139 padres de familia de la institución educativa N° 65099-Yarinacocha. La determinación de la muestra se realizó a través del muestreo probabilístico, mediante la fórmula del muestreo aleatorio simple, como se muestra a continuación: Donde: n= tamaño necesario de la muestra Z= margen de confiabilidad P= probabilidad de que el evento ocurra Q= probabilidad de que el evento no ocurra E= error de estimación N= tamaño de la población Desarrollándose a continuación:
$$= (1.96)^2 (0.5)(0.5) / (0.05)^2 (215 - 1) + (1.96)^2 (0.5)(0.5) = 206.48614954 = 138.1 \approx 139$$
 Por lo tanto, se consideró un total de 139 participantes para la muestra de investigación.

23 3.4.

Instrumentos de recolección de datos Los instrumentos fueron dos cuestionarios, uno para cada variable, elaborados a partir de la técnica de la encuesta. Para la variable liderazgo directivo transformacional se aplicó el cuestionario elaborado por Camayo (2017), el mismo que estuvo conformado por 20 ítems, distribuidos del siguiente modo:

Influencia idealizada : 5 Motivación inspiracional : 5 Estimulación intelectual : 5 Consideración individual : 5

Total : 20 Para la variable cultura organizacional se aplicó el cuestionario elaborado por Astete (2018), el mismo que estuvo conformado por 30 ítems, distribuidos del siguiente modo:

Trabajo en equipo : 6 Motivación y satisfacción personal : 11 Actitud y organización hacia el cambio : 13

Total : 30 Debido a que los instrumentos se han sometido a los procedimientos de validez mediante el juicio de expertos y confiabilidad en sus respectivos estudios, su aplicación es prescindible en esta.

24 3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos La técnica de recolección de datos a utilizar fue la encuesta, acerca de la cual, Palella y Martins (2012) indican que

consiste en la formulación de interrogantes que serán aplicadas de manera directa o indirecta a las unidades de investigación para conocer su percepción sobre un determinado fenómeno. Los datos que se recolectaron a través de los instrumentos, en función de la cuantificación según la escala de Likert considerada en cada uno de estos (1 al 5), serán digitalizados en una hoja de cálculo de Excel. A continuación, se calcularon los intervalos y las escalas según el número de ítems por dimensiones y por variables, de modo que se puedan tabular los datos (sumas por dimensión y variables), es decir, organizarlos según los intervalos determinados en una tabla unidimensional, a partir de la cual, se elaborarán los gráficos de barras. Las sumas calculadas por dimensión y variables que intervinieron en el contraste de hipótesis serán trasladadas a un archivo de datos en SPSS 25, en donde fueron sometidas a las pruebas de normalidad. Finalmente, según los resultados de la prueba de normalidad, se aplicó el estadístico de correlación de Pearson (cuando el valor p obtenido sea mayor que 0.05) o Rho de Spearman (cuando el valor p obtenido sea menor o igual que 0.05). La presentación de los datos procesados se realizó según las normas de redacción APA en su última edición, así mismo, se agruparon en dos bloques de información, el primero concerniente a la estadística descriptiva y el segundo a la estadística inferencial.

25

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Tabla 1 Resultados obtenidos para la variable Liderazgo directivo y dimensiones

Liderazgo directivo	Influencia idealizada	Motivación inspiracional	Estimulación intelectual	Consideración individual	F %	F %	F %	F %	F %
Bajo	8 10,5%	6 7,9%	8 10,5%	8 10,5%	Medio	6 7,9%	6 7,9%	8 10,5%	10 13,2%
Alto	62 81,6%	64 84,2%	64 84,2%	60 78,9%	58 76,3%	Total	76 100,0%	76 100,0%	76 100,0%

Fuente: Instrumentos aplicados a padres de familia de la Institución educativa N° 65099- Yarinacocha.

Figura 1 Resultados obtenidos para la variable Liderazgo directivo y dimensiones Fuente: Tabla 1.

La tabla y su figura muestran que, en cuanto a la variable liderazgo directivo, 81.6% la percibe en el nivel alto, 10.5% en el nivel bajo y 7.9% en el nivel medio; respecto a la dimensión influencia idealizada, 84.2% la percibe en el nivel alto, 7.9% en el nivel bajo y 7.9% en el nivel medio; en cuanto a la dimensión motivación inspiracional, 84.2% la percibe en el nivel alto, 7.9% en el nivel bajo y 7.9% en el nivel medio; respecto a la dimensión

el valor

Sig.= 0.036 \leq 0.05 indica que el resultado fue significativo,

por lo tanto, se rechaza la hipótesis

nula y se acepta la alterna,

es decir,

existe relación

positiva y significativa entre

liderazgo directivo y

cultura organizacional en la percepción de los padres de familia: Institución educativa N° 65099-Yarinacocha, Ucayali, 2022.

30 - Contraste de hipótesis específica 1 Paso 1: Planteamiento de

hipótesis H 01 : No existe relación

positiva y significativa

liderazgo directivo y

la dimensión trabajo en equipo en la percepción de los padres de familia: Institución educativa N° 65099-Yarinacocha,

Ucayali, 2022. H a1 : Existe relación positiva y significativa liderazgo directivo y

la dimensión trabajo en equipo en la percepción de los padres de familia: Institución educativa N° 65099-Yarinacocha, Ucayali, 2022.

Paso 2: Reglas de decisión Valor Sig. (p-valor) \leq 0.05 \rightarrow

Se rechaza la hipótesis nula Valor Sig. (p-valor) \leq 0.05 \rightarrow Se acepta la hipótesis nula Paso 3:

Elección de la prueba estadística

Tabla 5 Aplicación de pruebas de normalidad: Kolmogorov-Smirnov Kolmogorov-Smirnov Estadístico gl Sig.

Liderazgo

directivo ,213 76 ,000

Trabajo en equipo ,122 76 ,007 Fuente: IBM Statistics SPSS 25. Los resultados demuestran que los datos de una o más variables que

intervienen en el contraste no se ajustan a la distribución normal,

por lo que

se aplicará el estadístico Rho de Spearman.

31 Paso 4: Aplicación de la prueba estadística

Tabla 6

Aplicación de

pruebas de correlación: Rho de Spearman Liderazgo directivo Trabajo en equipo Rho de Spearman Liderazgo directivo Valor 1,000

,085

Sig. (bilateral) ,467 N 76 76 Trabajo en equipo Valor ,085 1,000 Sig. (bilateral) ,467 . N 76 76 Fuente: IBM Statistics SPSS 25.

Paso 5: Toma de

decisión El resultado 0.085 indica una correlación positiva muy baja y

el valor

Sig.= 0.467 \leq 0.05 indica que el resultado no fue significativo,

por lo tanto, se acepta la hipótesis

nula y se rechaza la alterna, es decir,

no existe relación

positiva y significativa

liderazgo directivo y

la

dimensión trabajo en equipo en la percepción de los padres de familia: Institución educativa N° 65099- Yarinacocha, Ucayali, 2022.

32 - Contraste de hipótesis específica 2

Paso 1: Planteamiento de

hipótesis H 02 : No

existe relación

positiva y significativa entre liderazgo directivo y

la

dimensión motivación y satisfacción personal en la percepción de los padres de familia: Institución educativa N° 65099-Yarinacocha,

Ucayali, 2022. H a2 : Existe relación positiva y significativa entre liderazgo directivo y

la dimensión

motivación y satisfacción personal en la percepción de los padres de familia: Institución educativa N° 65099-Yarinacocha, Ucayali,

2022. Paso 2: Reglas de decisión Valor Sig. (p-valor) \leq 0.05 \rightarrow

Se rechaza la hipótesis nula Valor Sig. (p-valor) \leq 0.05 \rightarrow Se acepta la hipótesis nula Paso 3:

Elección de la prueba estadística

Tabla 7 Aplicación de pruebas de normalidad: Kolmogorov-Smirnov Kolmogorov-Smirnov Estadístico gl Sig.

Liderazgo

directivo ,213 76 ,000

Motivación y satisfacción personal ,090 76 ,200 Fuente: IBM Statistics SPSS 25. Los resultados demuestran que los datos de una o más

variables que intervienen en el contraste no se ajustan a la distribución normal,

por lo que

se aplicará el estadístico Rho de Spearman.

33 Paso 4: Aplicación de la prueba estadística Tabla 8

Aplicación de pruebas de correlación: Rho de Spearman Liderazgo directivo Motivación y satisfacción personal Rho de Spearman Liderazgo directivo Valor 1,000 ,212 Sig. (bilateral) . ,066 N 76 76 Motivación y satisfacción personal Valor ,212 1,000

Sig. (bilateral) ,066 . N 76 76 Fuente: IBM Statistics SPSS 25.

Paso 5: Toma de

decisión El resultado 0.212 indica una correlación positiva baja y el valor

Sig.= 0.066 < 0.05 indica que el resultado no fue significativo, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna, es decir, no existe relación positiva y significativa entre liderazgo directivo y la

dimensión motivación y satisfacción personal en la percepción de los padres de familia: Institución educativa N° 65099-Yarinacocha, Ucayali, 2022.

34 - Contraste de hipótesis específica 3 Paso 1: Planteamiento de

hipótesis H 03 : No existe relación positiva y significativa entre liderazgo directivo y la dimensión

actitud y organización hacia el cambio en la percepción de los padres de familia: Institución educativa N° 65099-Yarinacocha, Ucayali, 2022. H a3 : Existe relación positiva y significativa entre liderazgo directivo y

la dimensión

actitud y organización hacia el cambio en la percepción de los padres de familia: Institución educativa N° 65099-Yarinacocha, Ucayali,

2022. Paso 2: Reglas de decisión Valor Sig. (p-valor) $\leq 0.05 \rightarrow$

Se rechaza la hipótesis nula Valor Sig. (p-valor) < 0.05 \rightarrow Se acepta la hipótesis nula Paso 3:

Elección de la prueba estadística

Tabla 9 Aplicación de pruebas de normalidad: Kolmogorov-Smirnov Kolmogorov-Smirnov Estadístico gl Sig.

Liderazgo

directivo ,213 76 ,000

Actitud y organización hacia el cambio ,139 76 ,001 Fuente: IBM Statistics SPSS 25. Los resultados demuestran que los datos de una o más variables que intervienen en el contraste no se ajustan a la distribución normal, por lo que

se aplicará el estadístico Rho de Spearman.

35 Paso 4: Aplicación de la prueba estadística Tabla 10

Aplicación de pruebas de correlación: Rho de Spearman Liderazgo directivo Actitud y organización hacia el cambio Rho de Spearman Liderazgo directivo Valor 1,000 ,234 * Sig. (bilateral) . ,042 N 76 76 Actitud y organización hacia el cambio

Valor ,234 * 1,000

Sig. (bilateral) ,042 . N 76 76 Fuente: IBM Statistics SPSS 25.

Paso 5: Toma de

decisión El resultado 0.234 indica una correlación positiva baja y el valor

Sig.= 0.042 ≤ 0.05 indica que el resultado fue significativo, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna,

es decir,

existe relación

positiva y significativa entre liderazgo directivo y

la

dimensión

actitud y organización hacia el cambio en la percepción de los padres de familia: Institución educativa N° 65099-Yarinacocha, Ucayali, 2022.

36 CAPITULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS Conociendo los resultados de la investigación, estos se consolidan a través de las percepciones teóricas, metodológicas y epistémicas mencionadas, encaminándonos hacia un análisis exhaustivo: En la primera tabla, se muestra el comportamiento de la variable liderazgo directivo (V1), la que es percibida por casi la totalidad de padres de familia de manera positiva, es decir, se evidencia acciones por parte del director hacia los docentes de aula, permitiendo el completo funcionamiento de sus responsabilidades educativas; en coherencia con este resultado Rueda (2020) lo encuentra con existencia y se ejerce desde las relaciones con otros, por ello el desarrollo

de permitió entender y conocerse a través de la percepción de sus colaboradores, Astete (2018) menciona factores autocráticos, democráticos y liberales, los que se dan dentro de la escolaridad; este resultado se cimienta en Saavedra (2021), ya que existe influencia de un miembro en particular, en este caso el director, hacia los demás individuos cual sea su contexto, es decir los docentes de todas las áreas educativas, con la finalidad de generar en ellos una disposición para un avance institucional con mejoras en las metas previstas. A su vez, en la primera tabla, se puede identificar el comportamiento de la influencia idealizada (V1: d1), en donde la mayoría de padres encuentra concretizadas sus ideas respecto al líder; así mismo la motivación inspiracional (V1: d2), se genera de manera eficaz por que las acciones percibidas del líder son imágenes reflectoras hacia los docentes; en tanto la estimulación intelectual (V1: d3) se vio positivamente influenciada al momento de una interacción con un buen líder, por la necesidad de innovar cada estrategia empleada; mientras que

37 la consideración individual (V1: d4), se da responsablemente, permitiendo compromisos hacia posibles problemáticas fortuitas a darse fuera de los aspectos educativos; en relación con lo mencionado Rossi y Rossi (2021), permite una constante evolución del modelo pedagógico institucional, de modo que se afianza una organización gracias a la motivación hacia sus colaboradores, además de modelar y consolidar el liderazgo mostrado en la institución; este resultado se cimienta en Camayo (2017), por la capacidad que tiene el líder

para generar confianza, credibilidad y lograr que otros individuos se sientan identificados, por la capacidad de comunicar la visión que tiene el líder y lograr que otros individuos se entusiasmen con alcanzarla, por la capacidad del líder de lograr que los individuos que componen su organización cuestionen conceptos y creencias, y por la capacidad del líder de identificar las necesidades individuales de cada uno de los miembros de su organización. En la segunda tabla, se muestra la variable cultura organizacional (V2), la que, a pesar de cumplir con las responsabilidades establecidas, aún necesita puntos de innovación, por lo que se desarrolla de manera aceptable dentro de la institución; es así que Moreno (2020), la ha permitido desarrollarse con el paso del tiempo con gran participación llegando así a cumplir con los requerimientos de todos; pero es importante que para incrementar sus indicadores de eficiencia ingrese a un proceso de cambio, tiene una estructura jerárquica vertical, donde solo algunos pueden tomar decisiones, generando un liderazgo coercitivo, autoritario y con débiles canales de comunicación; siendo este el factor principal por el cual los trabajadores no tienen buen desempeño laboral con bajo nivel de empoderamiento y compromiso en su trabajo,

Mantilla (2021), logró que influya significativamente en su comportamiento y motivación; por lo que este resultado 38 se cimienta en Lunenburg (citado por Saavedra, 2021) por

la agrupación de valores, creencias y normas que comparten los colaboradores de una organización, ayudando a que los colaboradores piensen, sientan y se comporten.

Mientras que, también en la segunda tabla, el trabajo en equipo (V2: d1), muestra un leve déficit, ya que aún es necesaria la comunicación entre diferentes áreas de estudio para un bien común; mientras que la motivación y la satisfacción personal (V2: d2), debe mejorar de manera constante, ya que la comodidad con el ámbito laboral es importante y la que no se da en su totalidad; y la actitud y organización hacia el cambio (V2: d3), se muestra positivamente, ya que la familia educativa en todo momento busca una superación y mejoras; Andrade y Ureta (2021) manifestaron que influye en lo social e institucional, por eso creemos necesario desarrollar estrategias que sean consideradas como eje fundamental dentro de la cultura;

este resultado se cimienta en Astete (2018), por

el intercambio de experiencias, habilidades y fomenta el aprendizaje de nuevas funciones, por

el aporte individual a la organización que cada trabajador ha realizado,

y por la actitud con la que enfrenta los cambios en los objetivos y actividades que realiza la institución.

39 CONCLUSIONES Al término de esta investigación, se concluye que: - En relación al objetivo general

existe relación positiva y

significativa entre liderazgo directivo y

cultura organizacional en la percepción de los padres de familia:

Institución educativa N° 65099-Yarinacocha,

Ucayali, 2022;

ya que 0.241

indica una correlación positiva baja y el valor

Sig.= 0.036 \leq 0.05 indica que el resultado fue significativo. -

En relación

al primer objetivo específico

no

existe relación positiva y significativa liderazgo directivo y la dimensión trabajo en equipo en la percepción de los padres de familia:

Institución educativa N° 65099- Yarinacocha,

Ucayali, 2022;

ya que 0.085

indica una correlación positiva muy baja y el valor Sig.= 0.467 \gt 0.05 indica que el resultado no fue significativo. -

En relación

al segundo objetivo específico,

no existe relación positiva y significativa entre liderazgo directivo y

la dimensión motivación y satisfacción personal en la percepción de los padres de familia:

Institución educativa N° 65099-Yarinacocha,
Ucayali, 2022;

ya que 0.212

indica una correlación positiva baja y el valor Sig.= 0.066 < 0.05 indica que el resultado no fue significativo. -

En relación

al tercer objetivo específico, existe relación positiva y significativa entre liderazgo directivo y la dimensión actitud y organización hacia el cambio en la percepción de los padres de familia:

Institución educativa N° 65099- Yarinacocha,
Ucayali, 2022;

ya que 0.234

indica una correlación positiva baja y el valor Sig.= 0.042 ≤ 0.05 indica que el resultado fue significativo.

40

SUGERENCIAS

Se sugiere: Primero. A los
directivos

de las diferentes instituciones educativas
de la

región, reevaluar las prácticas de seguimiento pedagógico e innovar en coherencia con la realidad profesional, intelectual y cultural de cada docente, de manera que se pueda tener una sola línea o meta institucional; siendo necesaria por la realidad en la que se encuentra la institución educativa N°65099 – Yarinacocha, Ucayali, 2022. Segundo. A los docente y coordinadores de la institución educativa N°65099 – Yarinacocha, Ucayali, 2022, manifestar sus observaciones respecto a las formas de ejecución de la planificación curricular, ello tiene mucho que ver en la organización institucional. Tercero. A los padres de familia de las diferentes instituciones educativas, en especial de la institución educativa N°65099 – Yarinacocha, Ucayali, 2022; continuar en interacción con las acciones institucionales, ya que la repercusión se dará en el aprendizaje de sus hijos y nuestros estudiantes, su cuidado latente a este accionar permite una cuidado aplicación académica por parte del docente y directivos.

41 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Andrade-Zambrano, A. & Ureta-Alvear, M. (2021). La eficacia de la cultura organizacional para el mejoramiento del desempeño docente en la Unidad Educativa Liceo Naval. Digital Publisher CEIT, 6(2-2), 34-50. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.2-2.594>
Astete, E. (2018).

100%

MATCHING BLOCK 15/26

W

Estilos de liderazgo directivo y la cultura organizacional en el personal docente y administrativo de la Institución Educativa Mariscal Cáceres del distrito de Ciudad Nueva – Tacna – 2018. [

Tesis de maestría].

Universidad César Vallejo, Tacna. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37318/astete_le.pdf?sequence=1

Barboza, W. (2018).

Cultura organizacional y desempeño docente en la institución educativa primaria N° 80392 Andrés Salvador Díaz Sagástegui. Chepén – 2017. [Tesis

de maestría]. Universidad César Vallejo, La Libertad. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11835/barboza_mw.pdf?sequence=1

Becas Santander (2022). Misión, visión y valores de una empresa: qué son y cómo definirlos.

<https://www.becas-santander.com/es/blog/mision-vision-y-valores.html#:~:text=La%20visi%C3%B3n%20permite%20definir%20el,qu%20eremos%20estar%20en%20un%20futuro%3F>

Bravo, Y. (2019). Análisis de la cultura organizacional y las condiciones para la mejora educativa percibido por docentes en

dos Establecimientos de la Región de O'Higgins. [Tesis de maestría]. Universidad de Talca, Talca.

<http://dspace.utalca.cl/bitstream/1950/12145/5/20190166%20.pdf>

42

Camayo, O. (2017).

Liderazgo transformacional en la gestión directiva de las instituciones educativas de la Red No 8 de Villa María del Triunfo, 2017. [

Tesis

de maestría]. Universidad César Vallejo, Lima.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15814/](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15814/Cama_yo_COL.pdf?sequence=1)

[Cama_yo_COL.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15814/Cama_yo_COL.pdf?sequence=1)

Del Salto, V., Fernández, A. y Pachar, M. (2019). El liderazgo educativo y el desempeño docente: un estudio etnometodológico de la realidad ecuatoriana. Ciencia digital, 3(1), 257-271. <https://cienciadigital.org/>

revistacienciadigital2/index.php/CienciaDigital/articula/view/287 Diccionario de la

Real Academia Española (2022). Diccionario de la lengua española. <https://dle.rae.es/>

- Escudero, C., y Cortez, L. (2018). Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica. Editorial UTMACH, Ecuador. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12501/1/Tecnicas-y-MetodosCualitativosParaInvestigacionCientifica.pdf>
- Estrada, C. y Villarreal, A. (2018). Desafíos que contribuyen al proceso de formación de director de escuela primaria. *Revista de investigación educativa de la REDIECH*, 9(17), 69-86. <https://www.scielo.org.mx/pdf/ierediech/v9n17/2448-8550-ierediech-9-17-69.pdf>
- López-Zapata, E., Hincapié-Montoya, S. & Zuluaga-Correa, Y. (2017). Dimensiones del liderazgo transformacional y capacidad de aprendizaje organizacional en Pymes. *Revista Espacios*, 38(57), 16-27. <https://www.revistaespacios.com/a17v38n57/a17v38n57p16.pdf>
- 43
- Mantilla, L. (2021). Relación de la cultura organizacional y la percepción del clima organizacional en administrativos nombrados de una universidad privada de la ciudad de Lima. [Tesis de maestría, Universidad Ricardo Palma, Perú]. https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/4108/M-COMP-T030_07006951_M%20%20MANTILLA%20ESCOBAR%20LILIANA%20HILDA.pdf?sequence=1
- Moreno, K. (2020). Incidencia de la cultura organizacional, en el desempeño laboral de la industria Grupo Empresarial Amseal en el año 2019. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7485/1/T3274-MDTH-Moreno-Incidencia.pdf>
- Ortega, F. (2020). Relación entre las orientaciones de cultura y clima organizacional en docentes de cinco colegios de la ciudad de Bogotá. [Tesis de maestría]. Universidad Católica de Colombia, Bogotá. <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/25058/1/Tesis%20de%20maestr%C3%ADa%20Psicolog%C3%ADa.pdf>
- Ortiz-Gutiérrez, M., Galindo-Henao, A., Valbuena-Rodríguez, P., Clavijo-Peña, A. & Duarte-Leguizamo, J. (2021). Teoría del desarrollo organizacional: Ineficiencia laboral y organizativa. *Revista Científica Profundidad Construyendo Futuro*, 14(14), 25-42. <https://doi.org/10.22463/24221783.3162>
- Palella, S., y Martins, F. (2012). Metodología de la investigación cuantitativa. 3ra edición. FEDUPEL, Caracas. Rossi, R. y Rossi, R. (2021). Liderazgo directivo, modelo de medida del constructo para aplicación en Educación Básica regular. *Revista Andina de Educación*, 4(1), pp. 11-22. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7954/1/03-IN-Rossi%20V-Rossi%20O.pdf>
- Rueda, C. (2020). Incidencia del liderazgo directivo en la consolidación del ethos docente y su influencia en la cultura institucional en ASPAEN preescolar y maternal TAYANA y ASPAEN preescolar URAPANES. [Tesis de maestría, Universidad de La Sabana, Colombia]. <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/39801/Tesis%20Rueda%20y%20Velasquez%202020%20Intellec.pdf?sequence=1>
- Ruiz, J., Huaita, D., Vásquez, M., y Holguín-Alvarez, J. (2022). Percepción del liderazgo distribuido en la educación peruana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(Especial 7), 248-265. <https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/38066>
- Saavedra, L. (2021). Modelo de Liderazgo para la Cultura Organizacional Nivel de Educación Primaria en la Institución Educativa Juan Manuel Iturregui de Lambayeque. [Tesis doctoral]. Universidad César Vallejo, Chiclayo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69922/Saavedra%20CLA-SD.pdf?sequence=1>
- Sierra, G. (2016). Liderazgo educativo en el siglo XXI desde la perspectiva del emprendimiento sostenible. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 1(48), 111-128. <https://www.redalyc.org/pdf/206/20649705007.pdf>
- Suárez, M., Álvarez, M. & Vásquez, M. (2020). La cultura organizacional a través de las teorías organizacionales: nacimiento, crecimiento y madurez. *Revista San Gregorio*, (40), 145-156.
- 45
- <https://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/1387/11>-maria Ttito, J., Capa, C. y Ferreyra, M. (2019). Liderazgo directivo y desempeño docente de la Institución Educativa "Colegio Nacional Yarinacocha" Pucallpa. *Kolpa*, 2(1), 26-36. <https://revistas.kolpaeditores.edu.pe/index.php/ku/article/view/46/51>
- Vásquez, S., Bernal, J., & Liesa, M. (2014). La conceptualización del liderazgo: una aproximación desde la práctica educativa. *REICE. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*.
- Zárate, R. (2018).

100%

MATCHING BLOCK 16/26

W

Liderazgo directivo y la calidad del desempeño docente de las Instituciones Educativas privadas del nivel primaria de Vitarte-Lima 2015. [

90%

MATCHING BLOCK 17/26

SA

INFORME DE TESIS_POSGRADO_2022_TANIA-MILAGROS.pdf
(D144358555)

Tesis de maestría]. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima.
[https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/1986/TM%20CE-Ge%203701%20](https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/1986/TM%20CE-Ge%203701%20Z1%20-%20Zarate%20Barrial.pdf?sequence=146)

Z1%20-%20Zarate%20Barrial.pdf?sequence=1

46

ANEXOS

47 Anexo 1. Matriz de consistencia Problema Objetivo Hipótesis Variable/Dimensión

Marco metodológico

General ¿Qué relación existe entre liderazgo directivo y cultura organizacional en la percepción de los padres de familia:

Institución educativa N° 65099-Yarinacocha, Ucayali, 2022? Específicos -¿

Qué relación existe entre liderazgo directivo y la dimensión trabajo en equipo en la percepción de los padres de familia: Institución educativa N° 65099-Yarinacocha, Ucayali, 2022? -¿Qué relación existe entre liderazgo directivo y la dimensión

motivación y satisfacción personal en la percepción de los padres de familia: Institución educativa N° 65099-Yarinacocha, Ucayali, 2022? -¿Qué relación existe entre liderazgo directivo y la dimensión

actitud y

organización hacia el cambio en la percepción de los padres de familia: Institución educativa N° 65099-Yarinacocha, Ucayali, 2022?

General Determinar la relación que existe entre

liderazgo directivo y cultura organizacional en la percepción de los padres de familia: Institución educativa N° 65099- Yarinacocha, Ucayali, 2022.

Específicos -Determinar la relación que existe entre liderazgo directivo y la

dimensión trabajo en equipo en la percepción de los padres de familia: Institución educativa N° 65099-Yarinacocha, Ucayali, 2022. -

Determinar la relación que existe entre

liderazgo directivo y la dimensión

motivación y satisfacción personal en la percepción de los padres de familia: Institución educativa N° 65099-Yarinacocha, Ucayali, 2022. -Determinar la relación que existe entre liderazgo directivo y la dimensión

actitud y organización hacia el cambio en la percepción de los padres de familia: Institución educativa N° 65099- Yarinacocha,

Ucayali, 2022. General

Existe relación positiva y significativa entre liderazgo directivo y

cultura organizacional en la percepción de los padres de familia: Institución educativa N° 65099-Yarinacocha, Ucayali, 2022.

Específicos -Existe relación positiva y significativa

liderazgo directivo y la

dimensión trabajo en equipo en la percepción de los padres de familia: Institución educativa N° 65099- Yarinacocha, Ucayali, 2022. -

Existe relación positiva y significativa entre liderazgo directivo y la dimensión motivación y satisfacción personal en la percepción de los padres de familia: Institución educativa N° 65099- Yarinacocha, Ucayali, 2022. -Existe relación positiva y significativa entre

liderazgo directivo y la dimensión

actitud y organización hacia el cambio en la percepción de los padres de familia: Institución educativa N° 65099-Yarinacocha, Ucayali,

2022. Variable 1: Liderazgo directivo transformacional Dimensiones Influencia idealizada Motivación inspiracional Estimulación

intelectual Consideración individual Variable 2:

100%

MATCHING BLOCK 18/26

W

Cultura organizacional Dimensiones Trabajo en equipo Motivación y satisfacción personal Actitud y organización hacia el cambio

Tipo Básica Diseño de investigación No experimental Transeccional Correlacional Población 215 padres de familia Muestra 139 padres de familia Muestreo Probabilístico Aleatorio simple

71%

MATCHING BLOCK 19/26

SA

TESIS 2022_POSGRADO_ELVIS D, RIOS SALGADO_V2.pdf
(D140340142)

Técnicas e instrumentos Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Tratamiento de datos Digitalización de datos Cálculo de intervalos y

escalas Elaboración de tablas y gráficos. Cálculo de pruebas de normalidad Cálculo de pruebas de correlación.

48 Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO TRANSFORMACIONAL

Indicaciones: Estimado padre de familia, este cuestionario pretende recoger información sobre su percepción acerca del liderazgo directivo transformacional, las respuestas serán anónimas por lo que solicitamos marque la opción que más se ajuste a su percepción con una "X", según las siguientes equivalencias: Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre 1 2 3 4 5 Ítems Alternativas de

respuesta 1 2 3 4 5 Dimensión 1:

96%

MATCHING BLOCK 20/26

W

Influencia idealizada 1. El director inspira respeto y admiración entre los docentes de la institución. 2. El director transmite confianza a los docentes para el logro de sus metas. 3. El director muestra control de sus emociones en situaciones de conflictos o situaciones laborales difíciles. 4. El director evidencia la práctica de valores en sus acciones cotidianas. 5. El director promueve la comunicación horizontal entre los miembros de la institución Dimensión 2: Motivación inspiracional 6. El director motiva a sus docentes para el trabajo académico. 7. El director fija metas y busca mejoras constantes en el desempeño de su equipo de trabajo. 8. El director muestra sensibilidad ante las necesidades o dificultades de su equipo de trabajo. 9. El director establece buenas relaciones con el personal de la institución. 10. El director promueve la participación del personal de la institución en la toma de decisiones Dimensión 3: Estimulación intelectual 11. El director fomenta la creatividad de sus docentes en su desempeño laboral. 12. El directivo genera proyectos de mejoras para el crecimiento profesional y personal de los docentes. 13. El director reconoce las soluciones creativas realizadas por el personal ante los problemas institucionales. 14. El director fomenta la socialización de conocimientos y el intercambio de experiencias entre el personal de la institución. 15. El director cumple con las actividades en las que se compromete. 49 Dimensión 4: Consideración individual 16. El director es equitativo o justo con su equipo de trabajo 17. El director delega funciones para facilitar el crecimiento profesional de sus docentes. 18. El director reconoce a los docentes mediante diversos estímulos por su aporte a la institución. 19. El director demuestra fortaleza ante los problemas y situaciones adversas en la institución. 20. El director monitorea y ofrece retroalimentación a su plana docente.

Muchas gracias.

50 CUESTIONARIO SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL Indicaciones: Estimado padre de familia, este cuestionario pretende recoger información sobre su percepción acerca de la cultura organizacional, las respuestas serán anónimas por lo que solicitamos marque la opción que más se ajuste a su percepción con una "X", según las siguientes equivalencias: Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre 1 2 3 4 5 Ítems Alternativas de respuesta 1 2 3 4 5 Dimensión 1: Trabajo en equipo 1. Se percibe que el personal de la institución prefiere realizar acciones en las que el directivo no se entrometa 2. Se percibe que los trabajadores en la institución conocen muy poco de otras áreas de la misma 3. Se percibe que los trabajadores de la institución prefieren que su identidad y posición se derive de su experiencia profesional y no de la organización 4. A los docentes les gusta formar parte de un equipo y que su rendimiento se evalúe en términos de contribución al mismo 5. Se observa que cada trabajador trata de cumplir con sus funciones independientemente de los demás 6. Se percibe que a los trabajadores se les dificulta ponerse de acuerdo. Dimensión 2: Motivación y satisfacción personal 7. En la institución

92%

MATCHING BLOCK 21/26

W

se toman decisiones que afectan el trabajo de los demás 8. Las decisiones que toma la dirección son desmotivadoras 9. La dirección propicia que las cosas se hagan previa coordinación 10.

Se percibe que a los directivos les agrada coordinar acciones 11. Se percibe que los reglamentos se aplican solo con fines de represión personal 12. Se percibe que el estilo de dirección se basa en el respeto por los reglamentos institucionales 13. Se percibe que

75%

MATCHING BLOCK 22/26

W

los miembros de la institución infringen constantemente las normas 14. La dirección potencia los talentos del personal para la buena marcha de los proyectos 15. La dirección respalda todos los proyectos innovadores, aunque estos signifiquen un alto riesgo institucional 16.

Se percibe que el requisito indispensable para asumir un cargo en la institución educativa es la antigüedad 51 17. Se observa que

84%

MATCHING BLOCK 23/26

W

los incentivos son distribuidos según las acciones destacables Dimensión 3: Actitud y organización hacia el cambio 18. La dirección propicia que los empleados traten abiertamente

las

95%

MATCHING BLOCK 24/26

W

discrepancias, críticas y enfrentamientos 19. Ante los conflictos, es la dirección quien promueve inmediatamente el diálogo entre las partes 20. Muchos de los proyectos iniciados son desestimados o dejados de lado sin ser acabados por el poco respaldo de la dirección 21. La dirección enfoca su atención más en los procesos que en los resultados que se puedan obtener del trabajo que hacemos 22.

D41 4 5 4 5 3 5 3 3 4 4 2 3 2 2 4 4 5 4 3 4 2 4 4 5 4 3 1 5 5 1 5 4 4 4 1 3 1 4 4 5 5 4 4 5 73 21 19 13 20 87 22 33 32 2 3 3 2 3 2 2 2 3 D42
5 3 3 4 3 5 5 2 2 3 2 5 4 3 2 3 3 5 4 3 4 4 2 3 4 100 25 25 25 25 81 23 29 29 3 3 3 3 2 3 2 2 D43 2 2
1 2 2 1 2 1 1 2 1 2 3 1 2 2 1 3 2 1 3 3 3 4 4 3 4 4 4 2 5 2 4 3 2 2 1 2 4 4 4 5 5 5 3 4 9 7 9 9 82 20 32 30 1 1 1 1 1 2 2 2 3 D44 5 5 5 5 4 5 5 3
5 5 4 4 5 5 5 4 5 5 5 5 2 3 2 1 3 3 2 3 2 3 2 2 3 4 3 4 2 2 2 3 2 3 3 2 94 24 23 23 24 61 14 28 19 3 3 3 3 3 2 1 2 2 D45 4 4 4 4 3 5 5 4 4 3 4
5 4 5 3 5 3 4 4 5 3 4 4 4 5 4 1 5 5 1 5 2 5 1 1 5 1 3 5 4 5 5 4 4 82 19 21 21 86 24 31 31 3 3 3 3 3 2 3 2 3 D46 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 5 5 5 5 5
5 5 4 5 5 1 1 3 4 5 3 1 5 5 3 2 3 3 5 1 3 5 2 5 4 4 4 4 4 98 25 24 25 24 80 17 31 32 3 3 3 3 3 2 2 2 3 D47 4 5 5 5 4 4 4 5 5 4 3 3 3 5 5 4 3 3
4 3 1 1 1 1 2 3 1 3 2 2 1 4 3 1 4 1 1 1 1 3 3 1 3 5 81 23 22 19 17 49 9 22 18 3 3 3 3 2 1 1 1 1 D48 4 4 4 5 5 5 4 4 5 4 4 5 5 5 5 4 5 1 5 5 1 5 3 5
5 3 1 5 5 1 3 1 3 3 4 1 1 3 5 5 5 5 1 5 88 22 22 24 20 79 22 27 30 3 3 3 3 3 2 2 2 3 D49 3 5 5 5 5 5 4 5 4 5 3 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 3 3
1 5 1 3 3 3 1 3 5 5 3 5 5 5 5 5 5 93 23 23 22 25 92 28 28 36 3 3 3 3 3 3 2 3

D50 5 1 2 2 4 5 4 3 5 5 1 5 3 3 2 1 2 4 2 5 5 5 4 4 5 100 25 25 25 25 82 18 30 34 3 3 3 3 3 2 2 2 3 D51
4 4 4 5 4 5 3 4 5 5 2 3 5 5 4 4 2 2 4 4 3 3 4 3 4 3 3 3 4 2 4 4 2 3 1 1 4 4 5 4 4 5 3 4 78 21 22 19 16 80 20 27 33 3 3 3 3 2 2 2 2 3

D52 5 4 5 4 5 5 5 5 4 5 5 4 5 5 5 5 4 5 4 5 5 4 4 4 5 4 3 4 4 2 5 4 5 2 3 3 4 3 3 4 4 3 4 4 94 23 24 24 23 90 26 35 29 3 3 3 3 3 3 2 2
D53 5 4 5 4 5 5 5 5 4 5 4 4 5 5 5 4 5 4 5 5 5 1 1 2 4 5 4 3 5 5 1 5 3 3 1 2 4 2 4 5 5 4 4 5 93 23 24 23 23 81 17 31 33 3 3 3 3 2 2 2 3

D54 5 4 5 5 5 5 5 4 4 4 3 3 2 3 2 4 3 4 4 5 3 2 1 3 3 3 5 5 5 5 5 5 5 3 3 5 5 5 5 5 81 24 22 15 20 97 15 46 36 3 3 3 3 2 3 3 2 3 3
D55 3 2 2 3 3 5 5 3 5 5 5 5 5 5 3 3 5 5 5 5 5 100 25 25 25 25 100 18 46 36 3 3 3 3 3 2 3 3
D56 5 1 5 4 5 1 1 1 5 1 1 5 1 1 1 1 1 1 1 5 5 1 1 5 1 100 25 25 25 25 55 17 18 20 3 3 3 3 1 2 1 2

D57 4 3 2 1 4 4 3 1 5 5 1 5 1 5 1 1 1 1 1 5 5 5 1 1 5 80 20 20 20 20 71 17 26 28 3 3 3 3 2 2 2 2
D58 5 5 4 4 3 2 5 4 3 5 5 3 4 5 4 2 3 5 5 3 2 2 3 5 3 1 5 5 1 3 1 5 1 1 1 1 5 5 5 1 1 5 81 21 19 22 19 70 18 24 28 3 3 3 3 2 2 2 2

D59 5 1 3 3 5 5 3 2 5 5 1 5 2 5 4 1 3 5 5 5 5 5 100 25 25 25 25 92 20 38 34 3 3 3 3 3 2 3 3
D60 5 4 2 4 2 4 3 3 4 3 3 4 3 2 4 4 4 1 4 1 2 2 3 5 1 1 5 5 1 4 1 3 1 1 1 2 4 3 5 5 2 5 67 17 17 16 17 66 14 25 27 2 2 2 2 2 1 2 2

D61 5 5 2 3 5 5 4 5 5 5 4 4 4 5 5 4 3 3 4 4 3 3 5 4 5 1 3 5 2 5 5 3 2 2 3 4 3 4 2 5 2 3 2 85 20 24 22 19 80 24 31 25 3 3 3 3 2 3 2 2
D62 1 2 5 2 3 1 2 3 5 1 1 3 4 1 2 1 2 4 2 1 3 3 2 3 5 2 2 4 4 3 4 3 4 2 2 3 2 2 2 5 2 2 5 46 13 12 11 10 71 18 31 22 1 2 2 1 1 2 2 2 2

D63 2 1 2 5 3 2 3 2 3 1 2 3 1 1 2 3 2 2 2 4 2 4 0 10 10 10 10 54 16 21 17 1 1 1 1 1 2 1 1
D64 5 1 2 5 5 3 5 5 2 3 3 4 2 3 5 4 5 2 3 2 2 5 2 100 25 25 25 25 77 21 33 23 3 3 3 3 2 2 2 2

D65 5 5 1 5 5 5 5 1 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 2 5 2 5 2 5 3 1 1 5 5 1 5 5 5 5 5 5 5 1 1 5 5 89 21 21 25 22 86 18 40 28 3 3 3 3 2 2 3 2
D66 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 4 4 5 4 5 5 5 5 1 3 1 5 5 1 1 5 5 1 1 5 5 5 5 1 1 5 5 5 5 5 5 96 25 25 22 24 86 16 34 36 3 3 3 3 2 2 2 3

D67 5 1 3 1 5 5 1 1 5 5 1 1 5 5 5 5 5 5 1 1 5 5 5 5 5 5 100 25 25 25 25 82 16 34 32 3 3 3 3 2 2 2 3
D68 5 1 1 1 3 3 3 1 5 5 1 5 5 5 1 2 3 5 5 5 5 5 5 100 25 25 25 25 83 12 33 38 3 3 3 3 2 1 2 3

D69 2 1 1 5 5 1 3 5 5 1 5 5 1 5 5 1 5 5 5 5 5 2 1 5 40 10 10 10 79 14 36 29 1 1 1 1 1 2 1 2 2
D70 5 1 1 3 1 1 3 1 1 3 3 1 3 3 1 1 1 3 1 99 25 25 24 25 44 10 20 14 3 3 3 3 1 1 1 1

D71 1 2 3 4 5 1 2 3 4 5 1 2 3 4 5 1 2 3 3 3 3 5 1 5 5 1 5 1 5 1 1 3 5 4 4 3 5 3 2 2 60 15 15 15 15 73 17 28 28 2 2 2 2 2 2 2 2
D72 5 5 4 5 5 5 5 5 5 5 5 4 5 5 5 5 5 5 1 2 5 5 3 1 1 5 5 1 5 1 5 5 4 5 5 5 4 2 5 94 24 25 24 21 82 17 30 35 3 3 3 3 2 2 2 3

D73 5 5 4 5 5 5 5 4 5 5 5 5 3 5 5 5 5 5 1 5 3 4 3 5 5 4 1 5 4 5 5 5 1 3 5 5 4 5 5 5 4 5 92 24 24 23 21 101 24 39 38 3 3 3 3 3 3 3 3
D74 5 5 4 5 5 5 5 5 5 5 5 4 5 5 5 5 5 1 5 1 4 2 5 5 4 1 5 4 5 5 5 1 3 5 5 4 5 5 5 4 5 94 24 25 24 21 98 21 39 38 3 3 3 3 3 2 3 3

D75 1 4 2 5 5 4 1 5 4 5 5 5 1 3 5 5 4 5 5 3 3 5 100 25 25 25 25 95 21 39 35 3 3 3 3 3 2 3 3
D76 5 5 4 5 4 5 5 4 5 5 4 5 5 4 5 3 3 4 3 4 1 1 2 5 5 1 1 5 5 1 5 1 5 1 5 5 5 5 5 5 87 23 24 23 17 85 15 34 36 3 3 3 3 2 2 2 3

53
ID_DOC L1 L2 L3 L4 L5 L6 L7 L8 L9 L10 L11 L12 L13 L14 L15 L16 L17 L18 L19 L20

C1 C2 C3 C4 C5 C6 C7 C8 C9 C10 C11 C12 C13 C14 C15 C16 C17 C18 C19 C20 C21 C22 C23 C24 V1
d1

d2 d3 d4 V2 d1 d2 d3 V1 d1 d2 d3 d4 V2
d1

d2 d3 D1 4 5 4 5 3 5 3 3 4 4 2 3 2 2 4 4 5 4 3 4 2 4 4 5 4 3 1 5 5 1 5 4 4 4 1 3 1 4 4 5 5 4 4 5 73 21 19 13 20 87 22 33 32 2 3 3 2 3 2 2 2 3
D2 5 3 3 4 3 5 5 2 2 3 2 5 4 3 2 3 3 5 4 3 4 4 2 3 4 100 25 25 25 25 81 23 29 29 3 3 3 3 2 3 2 2 D3 2
2 1 2 2 1 2 1 1 2 1 2 3 1 2 2 1 3 2 1 3 3 3 4 4 3 4 4 4 2 5 2 4 3 2 2 1 2 4 4 4 5 5 5 3 4 9 7 9 9 82 20 32 30 1 1 1 1 1 2 2 2 3 D4 5 5 5 5 4 5 5 3
5 5 4 4 5 5 5 4 5 5 5 5 2 3 2 1 3 3 2 3 2 3 2 2 3 4 3 4 2 2 2 3 2 3 3 2 94 24 23 23 24 61 14 28 19 3 3 3 3 3 2 1 2 2 D5 4 4 4 4 3 5 5 4 4 3 4
5 4 5 3 5 3 4 4 5 3 4 4 4 5 4 1 5 5 1 5 2 5 1 1 5 1 3 5 4 5 5 4 4 82 19 21 21 86 24 31 31 3 3 3 3 3 2 3 2 3 D6 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 5 5 5 5 5
5 5 4 5 5 1 1 3 4 5 3 1 5 5 3 2 3 3 5 1 3 5 2 5 4 4 4 4 4 98 25 24 25 24 80 17 31 32 3 3 3 3 3 2 2 2 3 D7 4 5 5 5 4 4 4 5 5 4 3 3 3 5 5 4 3 3 4
3 1 1 1 1 2 3 1 3 2 2 1 4 3 1 4 1 1 1 1 3 3 1 3 5 81 23 22 19 17 49 9 22 18 3 3 3 3 2 1 1 1 1 D8 4 4 4 5 5 5 4 4 5 4 4 5 5 5 5 4 5 1 5 5 1 5 3 5 5
3 1 5 5 1 3 1 3 3 4 1 1 3 5 5 5 5 1 5 88 22 22 24 20 79 22 27 30 3 3 3 3 3 2 2 2 3 D9 3 5 5 5 5 5 4 5 4 5 3 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 3 3 1 5
1 3 3 3 1 3 5 5 3 5 5 5 3 5 5 93 23 23 22 25 92 28 28 36 3 3 3 3 3 3 2 3 D10 5 1 2 2 4 5 4 3 5 5 1 5 3
3 2 1 2 4 2 5 5 5 4 4 5 100 25 25 25 25 82 18 30 34 3 3 3 3 3 2 2 2 3 D11 4 4 4 5 4 5 3 4 5 5 2 3 5 5 4 4 2 2 4 4 3 3 4 3 4 3 3 3 4 2 4 4 2 3
1 1 4 4 5 4 4 5 3 4 78 21 22 19 16 80 20 27 33 3 3 3 3 2 2 2 3

D12 5 4 5 4 5 5 5 5 4 5 5 4 5 5 5 4 5 4 5 5 5 4 4 4 5 4 3 4 4 2 5 4 5 2 3 3 4 3 3 4 4 3 4 4 94 23 24 24 23 90 26 35 29 3 3 3 3 3 3 2 2

D76 5 5 4 5 4 5 5 4 5 5 4 5 5 4 5 3 3 4 3 4 1 1 2 5 5 1 1 5 5 1 5 1 5 1 5 5 1 5 5 5 5 5 5 87 23 24 23 17 85 15 34 36 3 3 3 3 2 2 2 2 3

Hit and source - focused comparison, Side by Side

Submitted text As student entered the text in the submitted document.
Matching text As the text appears in the source.

1/26	SUBMITTED TEXT	38 WORDS	63% MATCHING TEXT	38 WORDS
	la investigación. iv RESUMEN El presente estudio tuvo como principal objetivo determinar la relación que existe entre liderazgo directivo y cultura organizacional en la			la zona. iv RESUMEN El presente estudio se desarrolló teniendo como principal objetivo el poder determinar el nivel de relación que existe entre liderazgo directivo y desarrollo organizacional en la
	SA INFORME DE TESIS_POSGRADO_2022_TANIA-MILAGROS.pdf (D144358555)			
2/26	SUBMITTED TEXT	11 WORDS	100% MATCHING TEXT	11 WORDS
	que existe relación positiva y significativa entre liderazgo directivo y			que existe relación positiva y significativa entre liderazgo directivo y
	SA UNU_MAESTRIA_2022_T_ROSARIO-ARBILDO_1.pdf (D130730766)			
3/26	SUBMITTED TEXT	19 WORDS	100% MATCHING TEXT	19 WORDS
	Cultura organizacional Dimensiones: Trabajo en equipo Motivación y satisfacción personal Actitud y organización hacia el cambio 5			Cultura organizacional DIMENSIONES ? Trabajo en equipo ? Motivación y satisfacción personal ? Actitud y organización hacia el cambio
	W https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37318/astete_le.pdf?sequence=1			
4/26	SUBMITTED TEXT	57 WORDS	97% MATCHING TEXT	57 WORDS
	motiva a sus seguidores al logro de un resultado más allá del esperado, inspira confianza, lealtad y admiración por parte de sus seguidores para que estos subordinen sus intereses individuales a los del grupo, gracias a que se enfoca en las cualidades intangibles como la visión, los valores compartidos y las ideas que motivan al cambio" (motiva a sus seguidores al logro de un resultado más allá del esperado, inspira confianza, lealtad y admiración por parte de sus seguidores para que estos subordinen sus intereses individuales a los del grupo, gracias a que se enfoca en las cualidades intangibles como la visión, los valores compartidos y las ideas que motivan el cambio (
	W https://www.revistaespacios.com/a17v38n57/a17v38n57p16.pdf			
5/26	SUBMITTED TEXT	23 WORDS	100% MATCHING TEXT	23 WORDS
	Influencia idealizada - Muestra admiración y respeto - Emprende confianza - Demuestra un autoconocimiento - Propicia los valores - Promueve la comunicación			Influencia Idealizada Muestra admiración y respeto Emprende confianza. Demuestra un autoconocimiento Propicia los valores Promueve la comunicación 1,2,3,4, 5
	W https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15814/Camayo_COL.pdf?sequence=1			

6/26	SUBMITTED TEXT	90 WORDS	97% MATCHING TEXT	90 WORDS
<p>Bueno Regular Malo Motivación inspiracional - Genera motivación a su equipo docente - Propicia una visión con optimismo a su equipo docente - Demuestra sensibilidad en las necesidades - Establece buenas relaciones - Genera la participación de sus docentes Estimulación intelectual - Fomenta la creatividad en sus docentes - Genera proyectos de mejora - Gestiona los recursos básicos - Socializa sus conocimientos - Muestra responsabilidad Consideración individual - Demuestra tolerancia - Delega funciones - Propicia reconocimiento de sus docentes - Demuestra fortaleza - Promueve seguimientos, monitoreo y retroalimentación</p>		<p>Bueno (12-18) Regular (5-11) Malo Malo: (20 - 48) Regular: (49 - 77) Bueno: (78 - 100) Motivación Inspiracional Genera motivación a su equipo docente. Propicia una visión con optimismo a su equipo docente. Demuestra sensibilidad en las necesidades. Establece buenas relaciones. Genera la participación de sus docentes. 6,7,8,9, 10 Estimulación Intelectual Fomenta la creatividad en sus docentes. Genera proyectos de mejora Gestiona los recursos básicos Socializa sus conocimientos Muestra responsabilidad 11, 12, 13,14,1 5 Consideración Individual Demuestra tolerancia Delega funciones Propicia reconocimiento de sus docentes Demuestra fortaleza Promueve seguimientos, monitoreo y retroalimentación. 16,17,1 8,19,20</p>		
<p>W https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15814/Camayo_COL.pdf?sequence=1</p>				
7/26	SUBMITTED TEXT	16 WORDS	100% MATCHING TEXT	16 WORDS
<p>es la agrupación de valores, creencias y normas que comparten los colaboradores de una organización,</p>		<p>es la agrupación de valores, creencias y normas que comparten los colaboradores de una organización,</p>		
<p>W https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69922/Saavedra%20CLA-SD.pdf?sequence=1</p>				
8/26	SUBMITTED TEXT	11 WORDS	100% MATCHING TEXT	11 WORDS
<p>ayudando a que los colaboradores piensen, sientan y se comporten" (</p>		<p>ayudando a que los colaboradores piensen, sientan y se comporten.</p>		
<p>W https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69922/Saavedra%20CLA-SD.pdf?sequence=1</p>				
9/26	SUBMITTED TEXT	31 WORDS	100% MATCHING TEXT	31 WORDS
<p>Actitud y organización hacia el cambio - Tolerancia al conflicto - Orientación hacia los resultados - Enfoque hacia un sistema abierto - Atención a los detalles - Agresividad - Estabilidad</p>		<p>Actitud y organización hacia el cambio. Tolerancia al conflicto. Orientación hacia los resultados. Enfoque hacia un sistema abierto. Atención a los detalles. Agresividad. Estabilidad. 44 2.3</p>		
<p>W https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37318/astete_le.pdf?sequence=1</p>				
10/26	SUBMITTED TEXT	37 WORDS	95% MATCHING TEXT	37 WORDS
<p>Justificación e importancia Esta investigación se realiza debido a que responde de manera directa a la problemática hallada, con respecto de ambas variables, lo que permitió, según su aporte práctico, con la toma de decisiones, respecto</p>		<p>Justificación e importancia Esta investigación se realizó debido a que responde de manera directa a la problemática hallada, con respecto de ambas variables, lo que permitió, según su 18 aporte práctico, con la toma de decisiones, respecto</p>		
<p>SA UNU_MAESTRIA_2022_T_NORA-MOZOMBITE_1.pdf (D130693684)</p>				

11/26	SUBMITTED TEXT	78 WORDS	100% MATCHING TEXT	78 WORDS
	Además, el presente estudio permitió, mediante la indagación, la consideración y actualización de fuentes u otros estudios en relación con las variables, la actualización de teorías y estudios desarrollados acerca del tema de investigación. También, esta investigación contribuyó con la contextualización de los instrumentos que se apliquen en el momento preciso, dado que pueden ser empleados en otras realidades en las que se estudie los temas que se desarrollarán en esta investigación. Los beneficiarios directos fueron los		Además, el presente estudio permitió, mediante la indagación, la consideración y actualización de fuentes u otros estudios en relación con las variables, la actualización de teorías y estudios desarrollados acerca del tema de investigación. También, esta investigación contribuyó con la contextualización de los instrumentos que se apliquen en el momento preciso, dado que pueden ser empleados en otras realidades en las que se estudie los temas que se desarrollarán en esta investigación. Los beneficiarios directos fueron los	
	SA UNU_MAESTRIA_2022_T_NORA-MOZOMBITE_1.pdf (D130693684)			
12/26	SUBMITTED TEXT	19 WORDS	86% MATCHING TEXT	19 WORDS
	Limitaciones La única posible limitación pudo ser la renuencia de las unidades muestrales de participar de la investigación,		Limitaciones La única posible limitación pudo ser la renuencia de las unidades muestrales en la participación de la investigación,	
	SA UNU_MAESTRIA_2022_T_LIBIA-VELA_1.pdf (D130721572)			
13/26	SUBMITTED TEXT	29 WORDS	100% MATCHING TEXT	29 WORDS
	que "la cultura organizacional influye en lo social e institucional, por eso creemos necesario desarrollar estrategias que sean consideradas como eje fundamental dentro de la cultura de LIGGUA" (que la cultura organizacional influye en lo social e institucional, por eso creemos necesario desarrollar estrategias que sean consideradas como eje fundamental dentro de la cultura de LIGGUA	
	W https://doi.org/10.33386/593dp.2021.2-2.594			
14/26	SUBMITTED TEXT	32 WORDS	78% MATCHING TEXT	32 WORDS
	para generar confianza, credibilidad y lograr que otros individuos se sientan identificados con sus valores, creencias, ideales y propósitos, sin embargo, esto depende de la seguridad y autoconfianza que posee el		para generar confianza, credibilidad y lograr que otros individuos se sientan identificados con sus valores, creencias, ideales y propósitos. Esta capacidad depende claramente de la seguridad y autoconfianza que experimenta el	
	W https://www.revistaespacios.com/a17v38n57/a17v38n57p16.pdf			
15/26	SUBMITTED TEXT	30 WORDS	100% MATCHING TEXT	30 WORDS
	Estilos de liderazgo directivo y la cultura organizacional en el personal docente y administrativo de la Institución Educativa Mariscal Cáceres del distrito de Ciudad Nueva – Tacna – 2018. [Estilos de liderazgo directivo y la cultura organizacional en el personal docente y administrativo de la Institución Educativa Mariscal Cáceres del distrito de Ciudad Nueva - Tacna - 2018	
	W https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37318/astete_le.pdf?sequence=1			

16/26	SUBMITTED TEXT	20 WORDS	100% MATCHING TEXT	20 WORDS
<p>Liderazgo directivo y la calidad del desempeño docente de las Instituciones Educativas privadas del nivel primaria de Vitarte– Lima 2015. [</p>		<p>Liderazgo directivo y la calidad del desempeño docente de las Instituciones Educativas privadas del nivel primaria de Vitarte– Lima 2015</p>		
<p>W https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/1986/TM%20CE-Ge%203701%20Z1%20-%20Za ...</p>				
17/26	SUBMITTED TEXT	13 WORDS	90% MATCHING TEXT	13 WORDS
<p>Tesis de maestría]. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima. https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/1986/TM%20CE-Ge%203701%20</p>		<p>tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1574/TM%20CE%20Ge-3331%20</p>		
<p>SA INFORME DE TESIS_POSGRADO_2022_TANIA-MILAGROS.pdf (D144358555)</p>				
18/26	SUBMITTED TEXT	19 WORDS	100% MATCHING TEXT	19 WORDS
<p>Cultura organizacional Dimensiones Trabajo en equipo Motivación y satisfacción personal Actitud y organización hacia el cambio</p>		<p>Cultura organizacional DIMENSIONES ? Trabajo en equipo ? Motivación y satisfacción personal ? Actitud y organización hacia el cambio</p>		
<p>W https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37318/astete_le.pdf?sequence=1</p>				
19/26	SUBMITTED TEXT	19 WORDS	71% MATCHING TEXT	19 WORDS
<p>Técnicas e instrumentos Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Tratamiento de datos Digitalización de datos Cálculo de intervalos y</p>		<p>Técnicas e instrumentos Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Tratamiento de datos Base de datos Escalas e intervalos Tablas y</p>		
<p>SA TESIS 2022_POSGRADO_ELVIS D, RIOS SALGADO_V2.pdf (D140340142)</p>				

20/26	SUBMITTED TEXT	398 WORDS	96% MATCHING TEXT	398 WORDS
	<p>Influencia idealizada 1. El director inspira respeto y admiración entre los docentes de la institución. 2. El director transmite confianza a los docentes para el logro de sus metas. 3. El director muestra control de sus emociones en situaciones de conflictos o situaciones laborales difíciles. 4. El director evidencia la práctica de valores en sus acciones cotidianas. 5. El director promueve la comunicación horizontal entre los miembros de la institución Dimensión 2: Motivación inspiracional 6. El director motiva a sus docentes para el trabajo académico. 7. El director fija metas y busca mejoras constantes en el desempeño de su equipo de trabajo. 8. El director muestra sensibilidad ante las necesidades o dificultades de su equipo de trabajo. 9. El director establece buenas relaciones con el personal de la institución. 10. El director promueve la participación del personal de la institución en la toma de decisiones Dimensión 3: Estimulación intelectual 11. El director fomenta la creatividad de sus docentes en su desempeño laboral. 12. El directivo genera proyectos de mejoras para el crecimiento profesional y personal de los docentes. 13. El director reconoce las soluciones creativas realizadas por el personal ante los problemas institucionales. 14. El director fomenta la socialización de conocimientos y el intercambio de experiencias entre el personal de la institución. 15. El director cumple con las actividades en las que se compromete. 49 Dimensión 4: Consideración individual 16. El director es equitativo o justo con su equipo de trabajo 17. El director delega funciones para facilitar el crecimiento profesional de sus docentes. 18. El director reconoce a los docentes mediante diversos estímulos por su aporte a la institución. 19. El director demuestra fortaleza ante los problemas y situaciones adversas en la institución. 20. El director monitorea y ofrece retroalimentación a su plana docente.</p>		<p>INFLUENCIA IDEALIZADA 1 2 3 4 5 01 El director inspira respeto y admiración entre los docentes de la institución. 02 El director transmite confianza a los docentes para el logro de sus metas. 03 El director muestra control de sus emociones en situaciones de conflictos o situaciones laborales difíciles. 04 El director evidencia la práctica de valores en sus acciones cotidianas. 05 El director promueve la comunicación horizontal entre los miembros de la institución. DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL 06 El director motiva a sus docentes para el trabajo académico. 07 El director fija metas y busca mejoras constantes en el desempeño de su equipo de trabajo. 08 El director muestra sensibilidad ante las necesidades o dificultades de su equipo de trabajo. 09 El director establece buenas relaciones con el personal de la institución. 10 El director promueve la participación del personal de la institución en la toma de decisiones. DIMENSIÓN: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL 11 El director fomenta la creatividad de sus docentes en su desempeño laboral. 12 El directivo genera proyectos de mejoras para el crecimiento profesional y personal de los docentes. 113 13 El director reconoce las soluciones creativas realizadas por el personal ante los problemas institucionales. 14 El director fomenta la socialización de conocimientos y el intercambio de experiencias entre el personal de la institución. 15 El director cumple con las actividades en las que se compromete. DIMENSIÓN: CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL 16 El director es equitativo o justo con su equipo de trabajo. 17 El director delega funciones para facilitar el crecimiento profesional de sus docentes. 18 El director reconoce a los docentes mediante diversos estímulos por su aporte a la institución. 19 El director demuestra fortaleza ante los problemas y situaciones adversas en la institución. 20 El director monitorea y ofrece retroalimentación a su plana docente. 114</p>	
	<p>W https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15814/Camayo_COL.pdf?sequence=1</p>			

21/26	SUBMITTED TEXT	47 WORDS	92% MATCHING TEXT	47 WORDS
	<p>se toman decisiones que afectan el trabajo de los demás 8. Las decisiones que toma la dirección son desmotivadoras 9. La dirección propicia que las cosas se hagan previa coordinación 10.</p>		<p>se toman decisiones que afectan el trabajo de los demás. 8 Muchas de las decisiones que toma la dirección son desmotivadoras Indicador: Integración en unidades 9 La dirección propicia que las cosas se hagan previa coordinación</p>	
	<p>W https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37318/astete_le.pdf?sequence=1</p>			

22/26	SUBMITTED TEXT	56 WORDS	75% MATCHING TEXT	56 WORDS
<p>los miembros de la institución infringen constantemente las normas 14. La dirección potencia los talentos del personal para la buena marcha de los proyectos 15. La dirección respalda todos los proyectos innovadores, aunque estos signifiquen un alto riesgo institucional 16.</p>		<p>Los miembros de la Institución permanentemente infringen las normas Indicador: Invitación y aceptación al riesgo 14 La dirección potencializa los talentos de su personal para la buena marcha de los proyectos de innovación. 15 La dirección respalda todos los proyectos innovadores aunque estos signifiquen un alto riesgo institucional.</p>		
<p>W https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37318/astete_le.pdf?sequence=1</p>				
23/26	SUBMITTED TEXT	31 WORDS	84% MATCHING TEXT	31 WORDS
<p>los incentivos son distribuidos según las acciones destacables Dimensión 3: Actitud y organización hacia el cambio 18. La dirección propicia que los empleados traten abiertamente</p>		<p>Los incentivos son distribuidos según las acciones 100 destacables. Dimensión: Actitud y organización hacia el cambio Indicador: Tolerancia al conflicto 18 La dirección propicia que los empleados tratemos abiertamente</p>		
<p>W https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37318/astete_le.pdf?sequence=1</p>				
24/26	SUBMITTED TEXT	85 WORDS	95% MATCHING TEXT	85 WORDS
<p>discrepancias, críticas y enfrentamientos 19. Ante los conflictos, es la dirección quien promueve inmediatamente el diálogo entre las partes 20. Muchos de los proyectos iniciados son desestimados o dejados de lado sin ser acabados por el poco respaldo de la dirección 21. La dirección enfoca su atención más en los procesos que en los resultados que se puedan obtener del trabajo que hacemos 22.</p>		<p>discrepancias, críticas y enfrentamientos. 19 Ante los conflictos, es la dirección quien promueve inmediatamente el diálogo entre las partes Indicador: Orientación hacia los resultados 20 Muchos de los proyectos iniciados son desestimados o dejados de lado sin ser acabados por el poco respaldo de la dirección. 21 La dirección enfoca su atención más en los procesos que en los resultados que se puedan obtener del trabajo que hacemos</p>		
<p>W https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37318/astete_le.pdf?sequence=1</p>				
25/26	SUBMITTED TEXT	19 WORDS	87% MATCHING TEXT	19 WORDS
<p>siempre están preparados para enfrentar las nuevas contingencias que se nos presentan 24.</p>		<p>Siempre estamos preparados para enfrentar las nuevas contingencias que se nos presentan</p>		
<p>W https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37318/astete_le.pdf?sequence=1</p>				
26/26	SUBMITTED TEXT	21 WORDS	100% MATCHING TEXT	21 WORDS
<p>gusta que las cosas por pequeñas que sean se hagan con cuidado y precisión 26.</p>		<p>gusta que las cosas por pequeñas que sean se hagan con cuidado y precisión</p>		
<p>W https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37318/astete_le.pdf?sequence=1</p>				